

SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)

10 marzo 2011 (*)

«Contratto di lavoro a tempo determinato – Direttiva 1999/70/CE – Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – Ruolo del giudice nazionale»

Nel procedimento C-109/09,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 234 CE, dal Bundesarbeitsgericht (Germania), con decisione 16 ottobre 2008, pervenuta in cancelleria il 23 marzo 2009, nella causa

Deutsche Lufthansa AG

contro

Gertraud Kumpan,

LA CORTE (Seconda Sezione),

composta dal sig. J.N. Cunha Rodrigues, presidente di sezione, dai sigg. A. Arabadjiev, A. Rosas, U. Löhmus, e dalla sig.ra P. Lindh (relatore), giudici,

avvocato generale: sig.ra V. Trstenjak

cancelliere: sig. K. Malacek, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 6 maggio 2010,

considerate le osservazioni presentate:

- per la Deutsche Lufthansa AG, dagli avv.ti K. Streichardt e A.-C. Ebener, Rechtsanwältinnen;
- per la sig.ra Kumpan, dall'avv. A. Dittmann, Rechtsanwalt;
- per il governo tedesco, dai sigg. M. Lumma e J. Möller, in qualità di agenti;
- per il governo belga, dalla sig.ra L. van den Broeck, in qualità di agente;
- per l'Irlanda, dai sigg. D. O'Hagan e N. Donnelly, in qualità di agenti;
- per il governo dei Paesi Bassi, dalla sig.ra C. Wissels e dal sig. M. de Grave, in qualità di agenti;
- per il governo del Regno Unito, dal sig. L. Seeboruth, in qualità di agente, assistito dal sig. D. Wyatt, QC;
- per la Commissione europea, dai sigg. J. Enegren e V. Kreuzschitz, in qualità di agenti,

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l'avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione del principio di non discriminazione in base all'età nonché della direttiva del Consiglio 27 novembre 2000, 2000/78/CE, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303, pag. 16), e della direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (GU L 175, pag. 43).
- 2 Tale domanda è stata proposta nell'ambito di una controversia tra la Deutsche Lufthansa AG (in prosieguo: la «Lufthansa») e la sig.ra Kumpan in merito al contratto di lavoro da quest'ultima concluso con la detta società (in prosieguo: il «contratto controverso»).

Contesto normativo

La normativa dell'Unione

- 3 Dai 'considerando' 3, 6, 7, 13-15 e 17 della direttiva 1999/70 nonché dai primi tre commi del preambolo dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 tra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale (CES, UNICE, CEEP) (in prosieguo: l'«accordo quadro»), che figura in allegato a tale direttiva, nonché dei punti 3, 5-8 e 10 delle considerazioni generali di quest'ultimo risulta che:
 - la realizzazione del mercato interno deve portare ad un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori nella Comunità europea attraverso il ravvicinamento di tali condizioni, che costituisca un progresso, soprattutto per quanto riguarda le forme di lavoro diverse dal lavoro a tempo indeterminato, al fine di raggiungere un equilibrio migliore tra la flessibilità dell'orario di lavoro e la sicurezza dei lavoratori;
 - tali obiettivi non possono essere realizzati in misura sufficiente dagli Stati membri, pertanto è stato ritenuto adeguato il ricorso ad un provvedimento comunitario giuridicamente vincolante, elaborato in stretta collaborazione con le parti sociali rappresentative;
 - le parti dell'accordo quadro riconoscono, da un lato, che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma normale dei rapporti di lavoro perché contribuiscono alla qualità della vita dei lavoratori interessati e a migliorarne il rendimento, ma che, d'altra parte, in alcune circostanze, i contratti di lavoro a tempo determinato rispondono alle esigenze sia dei datori di lavoro, sia dei lavoratori;
 - l'accordo quadro sancisce i principi generali e i requisiti minimi per il lavoro a tempo determinato, stabilendo, in particolare, un regime di carattere generale volto a garantire la parità di trattamento ai lavoratori a tempo determinato, proteggendoli dalle discriminazioni, nonché a prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di rapporti di lavoro a tempo determinato successivi, demandando agli Stati membri e alle parti sociali la definizione delle modalità dettagliate di attuazione dei suddetti principi e requisiti, al fine di tener conto delle realtà specifiche delle situazioni nazionali, settoriali e stagionali;
 - pertanto il Consiglio dell'Unione europea ha considerato che l'atto adeguato per l'attuazione di tale accordo quadro è una direttiva, dato che essa vincola gli Stati membri per quanto riguarda il risultato da raggiungere, ma lascia a questi ultimi la scelta della forma e dei mezzi;
 - con riferimento, più in particolare, ai termini impiegati nell'accordo quadro, ma che non sono in esso definiti in modo specifico, la direttiva 1999/70 lascia agli Stati membri il compito di definirli in conformità alla legislazione e/o alla prassi nazionali, purché tali definizioni rispettino l'accordo quadro, e
 - secondo le parti firmatarie dell'accordo quadro, l'utilizzo dei contratti di lavoro a tempo determinato fondato su ragioni obiettive costituisce un mezzo di prevenzione degli abusi a danno dei lavoratori.

4 La direttiva 1999/70 è volta, a termini del suo art. 1, a dare attuazione all'accordo quadro.

5 L'art. 2, primo comma, della direttiva medesima così dispone:

«Gli Stati membri mettono in atto le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva al più tardi entro il 10 luglio 2001 o si assicurano che, entro tale data, le parti sociali introducano le disposizioni necessarie mediante accordi. Gli Stati membri devono prendere tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di garantire i risultati prescritti dalla presente direttiva (...)».

6 L'accordo quadro, ai sensi della sua clausola 1, è inteso a:

(...)

- a) migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione;
- b) creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato».

7 La clausola 5 dell'accordo quadro prevede quanto segue:

«1. Per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali a norma delle leggi, dei contratti collettivi e della prassi nazionali, e/o le parti sociali stesse, dovranno introdurre, in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi e in un modo che tenga conto delle esigenze di settori e/o categorie specifici di lavoratori, una o più misure relative a:

- a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti;
- b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi;
- c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti.

(...)».

La normativa nazionale

La normativa in materia di lavoro a tempo determinato

8 La direttiva 1999/70 è stata trasposta nell'ordinamento giuridico tedesco per mezzo della legge sul lavoro a tempo parziale e sui contratti a tempo determinato (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge) del 21 dicembre 2000 (BGBl. 2000 I, pag. 1966; in prosieguo: il «TzBfG»). Tale legge è entrata in vigore il 1° gennaio 2001.

9 A termini dell'art. 14 del TzBfG:

«(1) L'apposizione di un termine ad un contratto di lavoro è consentita quando sia giustificata da una ragione obiettiva. In particolare, una ragione obiettiva sussiste qualora:

- l'impresa necessiti della prestazione di lavoro in questione solo in via temporanea;
- la durata a tempo determinato del contratto sia connessa ad attività di formazione o di studio al fine di agevolare il passaggio del lavoratore ad un'occupazione connessa;
- il lavoratore venga assunto per sostituire un altro lavoratore;
- le caratteristiche della prestazione lavorativa giustificano la durata a tempo determinato;

- la durata a tempo determinato sia in funzione di un periodo di prova;
- ragioni inerenti alla persona del lavoratore giustifichino la durata a tempo determinato;
- il lavoratore venga remunerato con risorse di bilancio finanziariamente destinate per un'occupazione a tempo determinato ed assunto in conformità a tale destinazione, oppure
- la durata a tempo determinato sia dovuta ad una transazione giudiziale.

(2) La durata massima consentita dei contratti di lavoro a tempo determinato in assenza di una ragione obiettiva è di due anni. Entro tale limite, il contratto di lavoro a tempo determinato può essere rinnovato al massimo per tre volte. Non è consentito stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi della prima frase con un lavoratore che ha già avuto un rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato con lo stesso datore di lavoro. Un contratto collettivo può derogare a quanto disposto nel primo periodo fissando il numero dei rinnovi o la durata massima. Il datore di lavoro o lavoratori del settore interessato da una contrattazione collettiva ma a questa non soggetti, possono concordare l'applicazione della normativa collettiva.

(3) Non è richiesta una ragione obiettiva per stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato qualora il lavoratore all'inizio del rapporto abbia già compiuto 58 anni. Non è consentita la fissazione di una durata determinata qualora sussista una stretta connessione oggettiva con un precedente contratto di lavoro a tempo indeterminato con il medesimo datore di lavoro. Una tale stretta connessione oggettiva deve, in particolare, presumersi qualora tra i due contratti di lavoro sussista un intervallo di tempo inferiore ai sei mesi.

(4) L'apposizione di un termine ad un contratto di lavoro necessita della forma scritta».

- 10 L'art. 14, n. 3, del TzBfG è stato modificato dalla prima legge in materia di prestazioni di servizi moderni sul mercato del lavoro (Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt), del 23 dicembre 2002 (BGBl. 2002 I, pag. 14607). L'ultimo testo di tale disposizione, entrata in vigore il 1° gennaio 2003, così recitava:

«Non è richiesta una ragione obiettiva per stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato qualora il lavoratore all'inizio del rapporto abbia già compiuto 58 anni. Non è consentita la fissazione di una durata determinata qualora sussista una stretta connessione oggettiva con un precedente contratto di lavoro a tempo indeterminato con il medesimo datore di lavoro. Una tale stretta connessione oggettiva deve, in particolare, presumersi, qualora tra i due contratti di lavoro sussista un intervallo di tempo inferiore ai sei mesi. Sino al 31 dicembre 2006, il primo periodo della presente disposizione dev'essere applicato leggendo 52 anni in luogo di 58 anni».

- 11 La legge per il miglioramento delle opportunità occupazionali degli anziani (Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen) è stata emanata il 19 aprile 2007. Con la sua entrata in vigore, avvenuta il 1° maggio 2007, l'art. 14, n. 3, del TzBfG è stato riformulato.

Il contratto collettivo

- 12 L'art. 19 del contratto collettivo quadro n. 1, applicabile al personale navigante della Lufthansa (MTV Nr. 1 Kabine; in prosieguo: il «contratto collettivo») prevede quanto segue:

«Cessazione del rapporto di lavoro per raggiungimento del limite di età

- 1) Il rapporto di lavoro cessa – senza necessità di preavviso – al termine del mese di compimento del 55esimo anno di età.
- 2) In condizioni di idoneità fisica e professionale, il rapporto di lavoro dell'assistente di cabina può essere prorogato, con l'accordo di entrambe parti, oltre l'età di 55 anni.

Se il rapporto di lavoro dell'assistente di cabina viene prorogato, esso cessa – senza necessità di preavviso – al termine del mese in cui il dipendente compie un ulteriore anno di età. È consentito ripetere il rinnovo. In ogni caso il rapporto di lavoro cessa – senza necessità di preavviso – al termine del mese di compimento dei 60 anni di età.

- 3) Gli assistenti di cabina, al raggiungimento del limite di età e finché sono pienamente idonei, possono essere impiegati, se non è più possibile svolgere attività come personale di bordo, per altre mansioni all'interno della compagnia. In questo caso, tuttavia, non può derivare dalla precedente occupazione come personale di bordo alcun diritto a percepire la retribuzione ricevuta fino a quel momento. Non sussiste alcun obbligo di proseguire il rapporto di lavoro né da parte di [Lufthansa] né da parte dell'assistente di cabina».

Causa principale e questioni pregiudiziali

- 13 La sig.ra Kumpan è nata il 12 aprile 1945. Il 15 marzo 1971 entrava in servizio come assistente di volo presso la compagnia aerea PanAmerican World Airways Inc. (in prosieguo: la «PanAm»).
- 14 Come emerge dalla decisione di rinvio, nell'ambito dell'acquisizione degli attivi della PanAm, la Lufthansa rilevava una parte del personale di quest'ultima, tra cui la sig.ra Kumpan. Il 15 marzo 1991, la sig.ra Kumpan e la Lufthansa concludevano un contratto di lavoro che riprendeva le disposizioni del contratto collettivo, tra cui l'art. 19 di quest'ultimo relativo ai limiti di età applicabili al personale di cabina.
- 15 In data 1° maggio 1991, la sig.ra Kumpan veniva integrata nel personale di cabina della Lufthansa.
- 16 Il 12 aprile 2000, la sig.ra Kumpan raggiungeva l'età di 55 anni e, secondo quanto riferito dal giudice del rinvio, successivamente a tale data, concludeva annualmente, ai sensi dell'art. 19 del contratto collettivo, un nuovo contratto di lavoro a tempo determinato della durata di un anno per occupare un posto di assistente di volo a tempo parziale.
- 17 Il contratto controverso veniva concluso il 23 gennaio 2004, anno nel corso del quale la sig.ra Kumpan compiva 59 anni. Tale contratto, della durata di un anno, doveva cessare il 30 aprile 2005, ultimo giorno del mese di compimento del sessantesimo anno di età dell'interessata.
- 18 Con lettera 25 novembre 2004, la sig.ra Kumpan chiedeva, senza esito, una proroga del proprio contratto di lavoro al di là del 30 aprile 2005.
- 19 Il 13 aprile 2005, la sig.ra Kumpan depositava presso l'Arbeitsgericht Frankfurt am Main un ricorso volto al mantenimento del proprio posto di lavoro presso la Lufthansa, sostenendo che il termine del 30 aprile 2005 sarebbe inefficace. A sostegno della domanda deduceva, da un lato, che il limite di età di 60 anni, previsto dall'art. 19, n. 2, del contratto collettivo, non risultava oggettivamente giustificato ai sensi dell'art. 14, n. 1, del TzBfG. Dall'altro, affermava che l'art. 14, n. 3, del TzBfG, nel testo vigente alla data di conclusione del contratto controverso, era in contrasto con il diritto dell'Unione e non poteva esserle quindi applicato.
- 20 L'Arbeitsgericht Frankfurt am Main respingeva la domanda. A seguito di appello, il Hessisches Landesarbeitsgericht riformava tale decisione. La Lufthansa proponeva quindi ricorso per cassazione dinanzi al Bundesarbeitsgericht ai fini del ripristino della decisione di primo grado.
- 21 Nella decisione di rinvio, il Bundesarbeitsgericht fa presente di aver già avuto modo di affermare, con sentenza 31 luglio 2002, che la clausola di cessazione automatica di contratti di lavoro al raggiungimento del cinquantacinquesimo anno di età del lavoratore, prevista da un contratto collettivo applicabile al personale di cabina, non è obiettivamente giustificata. Tale conclusione si fonda sul rilievo secondo cui, contrariamente alla situazione del personale di pilotaggio, i casi in cui una deficienza connessa all'età di un appartenente al personale di cabina può causare un serio rischio per i passeggeri ed il personale navigante sarebbero talmente teorici ed improbabili da non poter giustificare il limite di età fissato a 55 anni per tale categoria di lavoratori.
- 22 Il giudice di rinvio ritiene che tale soluzione possa essere trasposta al limite di età fissato a 60 anni dall'art. 19, n. 2, del contratto collettivo. Detto giudice ritiene, infatti, che il rischio per la sicurezza aerea connesso all'età del personale di cabina rilevarebbe solamente nell'ipotesi di un'evacuazione urgente dell'apparecchio. Il giudice medesimo sottolinea, inoltre, che nessuna normativa nazionale o internazionale in materia di sicurezza aerea prevede un'età massima per il personale di cabina, contrariamente a quanto avviene per il personale di pilotaggio. Il giudice a quo ne deduce che le parti del contratto collettivo non possono quindi richiamarsi ad alcuna norma internazionale per

giustificare le loro valutazioni relative ad eventuali rischi derivanti da deficienze connesse con l'età del personale di cabina.

- 23 Il giudice medesimo ritiene, conseguentemente, che nessuna ragione oggettiva, ai sensi dell'art. 14, n. 1, del TzBfG giustifichi la durata determinata del contratto di lavoro stipulato il 23 gennaio 2004 né il limite di età previsto dall'art. 19, n. 2, del contratto collettivo.
- 24 Il Bundesarbeitsgericht considera, inoltre, che l'art. 14, n. 2, del TzBfG non sia applicabile alla fattispecie oggetto della causa principale.
- 25 Esso ritiene che la conclusione del contratto controverso possa essere giustificata solamente sulla base dell'art. 14, n. 3, primo periodo, del TzBfG, in assenza di una stretta connessione oggettiva tra il detto contratto e un precedente contratto a tempo indeterminato concluso con lo stesso datore di lavoro.
- 26 Orbene, alla luce della sentenza 22 novembre 2005, causa C-144/04, Mangold (Racc. pag. I-9981), il giudice del rinvio dubita della conformità dell'art. 14, n. 3, del TzBfG con le disposizioni del diritto dell'Unione relative alle discriminazioni in base all'età nonché dell'applicabilità di tale disposizione alla causa principale.
- 27 Il giudice medesimo dubita parimenti della conformità dell'art. 14, n. 3, del TzBfG con la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro, volto a tutelare i lavoratori contro gli abusi risultanti da successivi contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato.
- 28 Ciò premesso, il Bundesarbeitsgericht ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:
- «1) Se gli artt. 1, 2, n. 1, e 6, n. 1, della direttiva [2000/78], e/o i principi generali del diritto comunitario debbano essere interpretati nel senso che ostino a una normativa nazionale entrata in vigore il 1° gennaio 2001, in forza della quale sia consentito stipulare, senza ulteriori requisiti contratti di lavoro a tempo determinato con i lavoratori, per il solo fatto che questi abbiano raggiunto l'età di 58 anni.
- 2) Se la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro [...] vada interpretata nel senso che essa osti a una normativa di diritto nazionale la quale, senza imporre altri requisiti, consenta di stipulare senza limiti temporali un numero illimitato di contratti di lavoro a tempo determinato consecutivi in assenza di una ragione obiettiva, per il solo fatto che il lavoratore, all'inizio del contratto di lavoro a tempo determinato, abbia compiuto l'età di 58 anni, e non sussista una stretta connessione oggettiva con un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato con lo stesso datore di lavoro.
- 3) Nel caso in cui la prima e/o la seconda questione vengano risolte affermativamente:
- Se i giudici nazionali siano tenuti a disapplicare la norma di diritto nazionale di cui trattasi».

Sulle questioni pregiudiziali

Sulle questioni seconda e terza

- 29 Con la seconda e con la terza questione pregiudiziale, che appare opportuno esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro debba essere interpretata nel senso che osti ad una normativa nazionale, come quella oggetto della causa principale, che autorizzi, per qualsiasi lavoratore di età superiore a 58 anni, la conclusione di un numero illimitato di successivi contratti a tempo determinato senza ragione oggettiva, pur in assenza di una stretta connessione oggettiva con un precedente contratto di lavoro a tempo indeterminato, concluso con lo stesso datore di lavoro. In caso di risposta affermativa a tale quesito, il giudice del rinvio chiede se sia tenuto a disapplicare la normativa nazionale contraria al diritto dell'Unione.
- 30 La Corte ha già avuto modo di affermare che l'accordo quadro muove dalla premessa secondo cui i contratti di lavoro a tempo indeterminato costituiscono la forma generale dei rapporti di lavoro (v.

sentenza 4 luglio 2006, causa C-212/04, Adeneler e a., Racc. pag. I-6057, punto 61). Il ricorso ai contratti a tempo determinato riveste, quindi, carattere eccezionale rispetto ai contratti a tempo indeterminato.

- 31 La Corte ha parimenti affermato che il beneficio della stabilità dell'impiego è inteso come un elemento portante della tutela dei lavoratori (v. citate sentenze Mangold, punto 64, e Adeneler e a., punto 62), deducendone che l'accordo quadro intende delimitare il ripetuto ricorso ai contratti di lavoro a tempo determinato, considerati come potenziale fonte di abuso a danno dei lavoratori, prevedendo un certo numero di disposizioni di tutela minima volte ad evitare la precarizzazione della situazione dei lavoratori dipendenti (sentenza Adeneler e a., cit., punto 63).
- 32 La clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro è specificamente volta a prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato. A tal fine, tale clausola impone agli Stati membri l'obbligo di introdurre nel proprio ordinamento giuridico almeno una delle misure elencate nel detto punto 1, lett. a)-c), qualora non siano già in vigore nello Stato membro interessato disposizioni normative equivalenti volte a prevenire in modo effettivo l'utilizzo abusivo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato (sentenze Adeneler e a., cit., punti 64 e 65; 7 settembre 2006, causa C-53/04, Marrosu e Sardino, Racc. pag. I-7213, punto 44, nonché causa C-180/04, Vassallo, Racc. pag. I-7251, punto 35).
- 33 Le tre misure elencate in tale contesto attengono, rispettivamente, a ragioni oggettive che giustificano il rinnovo di tali contratti o rapporti di lavoro, alla durata massima complessiva di tali contratti o rapporti di lavoro successivi e al numero dei loro rinnovi.
- 34 Tuttavia, la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro, che assegna agli Stati membri un obiettivo generale, consistente nella prevenzione di tali abusi, lascia loro la scelta dei mezzi per conseguirlo (v., in tal senso, sentenza 15 aprile 2008, causa C-268/06, Impact, Racc. pag. I-2483, punto 70).
- 35 Ai sensi di tale disposizione, rientra infatti nel potere discrezionale degli Stati membri ricorrere, a tal fine, ad una o più tra le misure enunciate in tale clausola, o ancora a norme in vigore equivalenti, pur tenendo conto delle esigenze di settori specifici e/o di categorie di lavoratori (sentenza Impact, cit., punto 71).
- 36 Ne consegue che, in virtù di tale disposizione, gli Stati membri beneficiano di un margine di discrezionalità nel conseguimento di tale obiettivo, a condizione, tuttavia, che essi garantiscano il risultato imposto dal diritto dell'Unione, così come risulta non solo dall'art. 288, terzo comma, TFUE, bensì anche dall'art. 2, primo comma, della direttiva 1999/70, letto alla luce del diciassettesimo 'considerando' di quest'ultima (v., in tal senso, sentenza Adeneler e a., cit., punto 68; ordinanza 12 giugno 2008, causa C-364/07, Vassilakis e a., punto 87, nonché sentenza 23 aprile 2009, cause riunite da C-378/07 a C-380/07, Angelidaki e a., Racc. pag. I-3071, punto 80).
- 37 Il potere discrezionale conferito agli Stati membri alla clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro deve essere esercitato altresì nel rispetto del diritto dell'Unione e, in particolare, dei principi generali di quest'ultimo nonché delle altre disposizioni dell'accordo quadro (v., in tal senso, citate sentenze Mangold, punti 50-54 e 63-65, e Angelidaki e a., punto 85).
- 38 Dalle precisazioni fornite dal giudice del rinvio nonché dalle osservazioni presentate alla Corte risulta che l'art. 14, n. 3, del TzBfG mira a favorire l'inserimento nel mondo del lavoro dei lavoratori disoccupati di età più avanzata, considerato che questi si trovano a dover affrontare notevoli difficoltà per ritrovare un'occupazione.
- 39 Si deve rilevare che l'art. 14, n. 3, del TzBfG, quale strumento di attuazione di tale legittimo obiettivo in materia di politica del lavoro, non si rivolge unicamente ai lavoratori disoccupati di età più avanzata, ma si applica a tutti i lavoratori che rispondono ad un requisito di età.
- 40 Sebbene sia stato concepito per agevolare il reinserimento nel lavoro dei lavoratori di età più avanzata, l'art. 14, n. 3, del TzBfG produce l'effetto di ridurre il livello di tutela sociale di tutti i lavoratori di età più avanzata, privandoli di tutte le misure di tutela indicate nella clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro e destinate a prevenire il ricorso abusivo a ripetuti contratti a tempo determinato.

- 41 Infatti, per le persone che rientrano nella sua sfera di applicazione, l'art. 14, n. 3, del TzBfG non prevede alcuna delle misure indicate nella clausola 5, punto 1, lett. a)-c), dell'accordo quadro e destinate a prevenire efficacemente l'utilizzazione abusiva di ripetuti contratti di lavoro a tempo determinato. Al contrario, l'art. 14, n. 3, del TzBfG prevede che la conclusione di un contratto di lavoro a tempo determinato con lavoratori che abbiano raggiunto una certa età non è subordinata alla sussistenza di una ragione oggettiva. Tale disposizione non contiene alcuna condizione riguardante la durata massima complessiva di ripetuti contratti a tempo determinato o il numero dei loro rinnovi.
- 42 La Corte ha già avuto modo di affermare che una disposizione nazionale che si limitasse ad autorizzare, in modo generale ed astratto attraverso una norma legislativa o regolamentare, il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato successivi, non sarebbe conforme a criteri come quelli precisati nella clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro (v. sentenza Adeneler e a., cit., punto 71).
- 43 Una siffatta disposizione, che non giustifica in modo specifico l'utilizzo di contratti di lavoro a tempo determinato successivi con l'esistenza di fattori oggettivi relativi alle peculiarità dell'attività interessata e alle condizioni del suo esercizio, comporta un rischio concreto di determinare un ricorso abusivo a tale tipo di contratti e, pertanto, non è compatibile con lo scopo e l'effettività dell'accordo quadro (sentenza Adeneler e a., cit., punto 72).
- 44 Tuttavia, come emerge dalle disposizioni della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro, una normativa nazionale, che ammette una successione di contratti a tempo determinato senza esigere una ragione oggettiva, né imporre una durata massima complessiva di successivi contratti a tempo determinato ovvero imporre un numero di rinnovi, può essere considerata conforme all'accordo quadro qualora l'ordinamento giuridico interno dello Stato membro interessato preveda un'altra misura efficace equivalente per evitare e, all'occorrenza, sanzionare l'utilizzazione abusiva di contratti a tempo determinato ripetuti (v., in tal senso, citate sentenze Adeneler e a., punto 105; Marrosu e Sardino, punto 49, nonché Vassallo, punto 34).
- 45 A tal riguardo, si deve rilevare che l'art. 14, n. 3, del TzBfG fissa un limite al ricorso ai contratti a tempo determinato per le persone che abbiano raggiunto la soglia di età prescritta. Tale disposizione esclude, infatti, la fissazione di una durata determinata «qualora sussista una stretta connessione oggettiva con un precedente contratto di lavoro a tempo indeterminato con il medesimo datore di lavoro», precisando che «tale stretta connessione oggettiva deve, in particolare, presumersi qualora tra i due contratti di lavoro sussista un intervallo di tempo inferiore ai sei mesi».
- 46 Tale limite dev'essere interpretato in modo conforme alla finalità dell'accordo quadro ed in modo tale da non svuotare di contenuto il principio secondo il quale i contratti a tempo indeterminato costituiscono la forma generale dei rapporti di lavoro (v., in tal senso, sentenza Adeneler e a., cit., punto 73).
- 47 Orbene, dalle precisazioni fornite dal giudice del rinvio risulta che tale limite, previsto dall'art. 14, n. 3, del TzBfG, non può essere applicato al contratto controverso. Benché tale contratto sia stato concluso per un'attività identica a quella oggetto dei contratti precedenti e presenti, nei confronti di questi ultimi, un nesso di continuità diretto nel tempo, il giudice del rinvio ritiene che esso non presenti «una stretta connessione oggettiva con il precedente contratto di lavoro a tempo indeterminato» ai sensi dell'art. 14, n. 3, del TzBfG, considerato che la ricorrente è stata impiegata, successivamente al 1° maggio 2000, sulla base di contratti a tempo determinato.
- 48 Tale interpretazione si risolverebbe nel ridurre la sfera di applicazione dell'unica restrizione alla possibilità, prevista all'art. 14, n. 3, del TzBfG, di concludere un numero illimitato di contratti a tempo determinato successivi in assenza di ragioni oggettive. Infatti, tale limite sarebbe inapplicabile alle fattispecie in cui un contratto di lavoro a tempo determinato non sia stato immediatamente preceduto da un contratto a tempo indeterminato concluso con lo stesso datore di lavoro ed un intervallo di vari anni separi tali contratti, anche qualora, per tutto il corso di tale periodo, il rapporto di lavoro iniziale sia stato proseguito per la stessa attività e con lo stesso datore di lavoro, mediante una successione ininterrotta di contratti a tempo determinato.
- 49 Tale interpretazione si risolverebbe parimenti nel legittimare una situazione di fatto come quella oggetto della causa principale, per il solo motivo che un lasso di tempo di quattro anni separa la conclusione del contratto controverso da quella del primo contratto a tempo determinato e ciò

malgrado il fatto che la sig.ra Kumpan, che disponeva di un'elevata anzianità di servizio, abbia visto trasformarsi il proprio rapporto di lavoro in una successione ininterrotta di cinque contratti della durata di un anno per l'esecuzione delle stesse mansioni.

- 50 Tale interpretazione è contraria alla finalità dell'accordo quadro e della clausola 5, punto 1, del medesimo, consistente nel tutelare i lavoratori contro l'instabilità dell'occupazione e di prevenire gli abusi risultanti dal ripetuto ricorso a contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato.
- 51 Si deve tuttavia ricordare che la Corte ha già avuto modo di affermare che la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro non appare, sotto il profilo del suo contenuto, incondizionata e sufficientemente precisa da poter essere invocata da un singolo dinanzi ad un giudice nazionale. Infatti, ai sensi di tale disposizione, rientra nel potere discrezionale degli Stati membri ricorrere, al fine di prevenire l'utilizzo abusivo di contratti di lavoro a tempo determinato, ad una o più tra le misure enunciate in tale clausola o, ancora, a norme equivalenti in vigore, purché tengano conto delle esigenze di settori specifici e/o di categorie di lavoratori. Inoltre, non è possibile determinare in maniera sufficiente la protezione minima che dovrebbe comunque essere attuata in virtù della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro (sentenza Angelidaki e a., cit., punto 196).
- 52 Da giurisprudenza costante emerge peraltro che, nell'applicare il diritto interno, i giudici nazionali sono tenuti ad interpretarlo, per quanto possibile, alla luce del testo e dello scopo della direttiva in questione, così da conseguire il risultato perseguito da quest'ultima e conformarsi, pertanto, all'art. 288, terzo comma, TFUE. Tale obbligo d'interpretazione conforme riguarda l'insieme delle disposizioni del diritto nazionale, sia anteriori che posteriori alla direttiva di cui trattasi (sentenze 13 novembre 1990, causa C-106/89, Marleasing, Racc. pag. I-4135, punto 8, e Angelidaki e a., cit., punto 197).
- 53 L'esigenza di un'interpretazione conforme del diritto nazionale attiene, infatti, al sistema del Trattato FUE, in quanto permette ai giudici nazionali di assicurare, nell'ambito delle rispettive competenze, la piena efficacia del diritto dell'Unione quando risolvono le controversie ad essi sottoposte (sentenza Angelidaki e a., cit., punto 198).
- 54 È ben vero che l'obbligo per il giudice nazionale di fare riferimento al contenuto di una direttiva nell'interpretazione e nell'applicazione delle norme pertinenti del diritto nazionale trova i suoi limiti nei principi generali del diritto, in particolare in quelli della certezza del diritto e dell'irretroattività, e non può servire a fondare un'interpretazione contra legem del diritto nazionale (sentenza Angelidaki e a., cit., punto 199).
- 55 Tuttavia, il principio di interpretazione conforme esige che i giudici nazionali si adoperino al meglio nei limiti del loro potere, prendendo in considerazione il diritto interno nel suo insieme ed applicando i metodi di interpretazione riconosciuti da quest'ultimo, al fine di garantire la piena efficacia della direttiva di cui trattasi e di pervenire ad una soluzione conforme allo scopo perseguito da quest'ultima (sentenza Angelidaki e a., cit., punto 200).
- 56 Spetta quindi al giudice del rinvio, nei limiti del possibile e qualora si sia verificato un utilizzo abusivo di contratti di lavoro a tempo determinato successivi, interpretare ed applicare le pertinenti disposizioni di diritto interno in modo da sanzionare debitamente il suddetto abuso e da eliminare le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione.
- 57 Le questioni pregiudiziali seconda e terza devono essere quindi risolte affermando che la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che la nozione di «stretta connessione oggettiva con un precedente contratto di lavoro a tempo indeterminato con il medesimo datore di lavoro», di cui all'art. 14, n. 3, del TzBfG dev'essere applicata alle fattispecie in cui un contratto di lavoro a tempo determinato non sia stato immediatamente preceduto da un contratto a tempo indeterminato concluso con lo stesso datore di lavoro ed un intervallo di vari anni separi tali contratti, qualora, per tutto il corso di tale periodo, il rapporto di lavoro iniziale sia stato proseguito per la stessa attività e con lo stesso datore di lavoro mediante una successione ininterrotta di contratti a tempo determinato. Spetta al giudice del rinvio interpretare le pertinenti disposizioni di diritto nazionale in modo quanto più possibile conforme a detta clausola 5, punto 1.
- 58 Alla luce della soluzione fornita alle questioni seconda e terza, non risulta necessario procedere alla soluzione della prima questione.

Sulle spese

- 59 Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Seconda Sezione) dichiara:

La clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura in allegato alla direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, dev'essere interpretata nel senso che la nozione di «stretta connessione oggettiva con un precedente contratto di lavoro a tempo indeterminato con il medesimo datore di lavoro», di cui all'art. 14, n. 3, della legge sul lavoro a tempo parziale e sui contratti di lavoro a tempo determinato (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge), del 21 dicembre 2000, dev'essere applicata alle fattispecie in cui un contratto a tempo determinato non sia stato immediatamente preceduto da un contratto a tempo indeterminato concluso con lo stesso datore di lavoro ed un intervallo di vari anni separi tali contratti, qualora, per tutto il corso di tale periodo, il rapporto di lavoro iniziale sia stato proseguito per la stessa attività e con lo stesso datore di lavoro mediante una successione ininterrotta di contratti a tempo determinato. Spetta al giudice del rinvio interpretare le pertinenti disposizioni di diritto nazionale in modo quanto più possibile conforme a detta clausola 5, punto 1.

Firme